



Organizacija dela v času izrednih razmer

Z odlokom o prepovedi zbiranja ljudi v zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ter univerzah in samostojnih zavodih, s katerim se do preklica, zaradi preprečevanja širjenja nalezljive bolezni COVID-19 prepoveduje zbiranje ljudi v vseh izobraževalnih ustanovah, se je v šolah in vrtcih pojavila potreba po drugačni organizaciji procesov dela.

Velika večina vzgojno-izobraževalni zavodov, razen redkih izrecno navedenih izjem, je od 16. marca 2020 do preklica zaprtih. V prostorih zavodov je **prepovedano zbiranje** ljudi, kar velja tako za otroke, starše in vse zaposlene, torej strokovne delavce kot druge, tehnično-administrativne delavce. Stališča nekaterih, da morajo vsi ali le del zaposlenih kljub novemu odloku priti na delo v prostore delodajalca, so tako neustrezna in lahko predstavljajo kršitev odloka Vlade RS.

Glede na navedeno je potrebno spremeniti organizacijo dela. Zaposleni, ki so zdravi, izvajajo svoje delovne obveznosti v skladu z organizacijo dela, kot jo določi ravnatelj. Pri organizaciji dela imajo ravnatelji več možnosti, med katerimi je najpogostejša odreditev dela na domu.

Delo na sedežu zavoda: delo posameznikov na sedežu zavoda zaradi prepovedi zbiranja ljudi v prostorih vzgojno-izobraževalnih zavodov ni primerna rešitev in se lahko uporablja zgolj izjemoma, ko je to nujno potrebno in ciljev ni mogoče doseči na drugačen način. Delodajalec mora v zvezi z organizacijo dela sprejeti takšne ukrepe, ki zmanjšujejo izpostavljenost na **najmanjšo možno raven okužbe**. Pri tem so mu lahko v pomoč pri sprejemu ukrepov priporočila NIJZ in drugih pristojnih inštitucij. Poleg tega pa mora delodajalec upoštevati vsakokratne uredbe in druga navodila Vlade RS.

Delo na domu: v zvezi z izvajanjem dela na domu je potrebno najprej preveriti ali in v kakšnem obsegu zaposleni svoje delo lahko opravljajo od doma. Odločitev o možnosti in obsegu opravljanja dela na domu je v domeni ravnateljev in je lahko od zavoda do zavoda različna. Zaposleni delo, glede na obstoječo organizacijo dela, lahko:

- v celoti opravljajo od doma (na primer: učitelji in drugi strokovni delavci);
- deloma opravljajo od doma (na primer: računovodje in tajniki VIZ);
- ne morejo opravljati od doma (na primer: čistilke, kuharji, perice ...).

Oceno možnosti in obseg opravljanja dela od doma sprejeme ravnatelj, glede na okoliščine in potrebe zavoda. Primeri lahko odstopajo glede na način organizacije dela v posameznem zavodu in so navedeni zgolj zaradi lažjega razumevanja.

Praviloma se delo od doma izvaja na podlagi dogovora med delavcem in delodajalcem pogodbi o zaposlitvi ali pripadajočem aneksu. V primeru izrednih razmer pa je skladno z določbami 169. člena ZDR-1 možno enostransko odrediti drugačen način organizacije dela, torej tudi delo od doma. Pri tem MDDSZ izrecno izpostavlja, da mora delavec v tem primeru voditi **dnevno evidenco delovnega časa** ter jo posredovati delodajalcu. O odrejenem delu na domu je potrebno **obvestiti tudi pristojni inšpektorat za delo**.

[Sklep za odreditev dela od doma najdete na tej povezavi.](#)

Pri zaposlenih, ki lahko svojo delovno obvezo v celoti opravljajo od doma, uporaba drugih možnih rešitev organizacije dela ni potrebna. Zaposleni v tem času opravljajo svoje delo, zato prejemajo pripadajočo plačo in povračilo stroškov prehrane za opravljeno število ur dela na posamezen dan. Stroški prevoza na ter z dela v primeru dela od doma ne nastajajo, zato zaposleni do teh povračil niso upravičeni. Izjemo lahko predstavljajo zgolj stroški, ki so jim zaradi morebitnega dejansko izvedenega prevoza na ter z dela nastali.

Na katere vidike mora biti delodajalec pozoren pri odrejanju dela na domu in drugih oblik organizacije dela:

a. Primernost delovnega mesta

Pred odločitvijo o opravljanju dela na domu mora delodajalec razrešiti vprašanje, katera so tista delovna mesta, ki jih je sploh mogoče opravljati na domu. Delavec namreč lahko na domu opravlja le delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca.

Na domu se ne more opravljati delo:

- ki je škodljivo ali če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu, ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja, ter
- v primerih, ko to prepoveduje poseben zakon ali drug predpis.

b. Delovni čas

ZDR-1 določa, da se delavec in delodajalec glede delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka lahko dogovorita ne glede na minimalne standarde, ki jih v zvezi s tem določa ZDR-1, če:

- delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma
- si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno ter pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Pri samoorganizaciji delovnega časa ter s tem tudi odmorov in počitkov je torej delavec dolžan spoštovati pravila o varnosti in zdravju pri delu in si delovni čas organizirati tako, da si zagotovi ustrezne odmore in počitke. Ne glede na navedeno izjemo v ZDR-1 pa Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti glede vodenja evidence o izrabi delovnega časa ne določa nikakršne

izjeme glede dela na domu. Tako mora delodajalec tudi za delavca, ki dela na domu, med drugim v evidenco dnevno vpisovati naslednje podatke:

- podatke o številu ur,
- skupno število opravljenih delovnih ur s polnim delovnim časom in s krajšim delovnim časom od polnega z oznako vrste opravljenega delovnega časa,
- opravljene ure v času nadurnega dela.

c. Delovna sredstva

Ena pomembnejših vsebin je tudi določitev, kdo bo zagotavljal material in delovna sredstva za opravljanje dela na domu ter višina nadomestila za uporabo delavčevih sredstev:

- delovna sredstva kot so prostor, elektrika, komunikacijske povezave in podobno bo glede na njihovonaravo večinoma zagotavljal delavec. Za ta del bo skoraj vedno dogovorjeno nadomestilo.
- glede delovnih sredstev kot so računalnik, mobilni telefon, tiskalnik, miza, stol in podobno pa je možno, da jih bo zagotavljal delavec, za kar mu bo delodajalec plačal nadomestilo, bodisi da jih bo zagotovil delodajalec-v tem primeru se nadomestilo za ta delovna sredstva ne plača.
- doreči je potrebno tudi vprašanje zagotavljanja materiala, ki ga delavec potrebuje pri svojem delu.

d. Varnost in zdravje pri delu

Po ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo ne glede na vrsto dela, delovno mesto ali kraj, kjer delavec opravlja delo. V primeru izrednih razmer, ko delodajalec na hitro odredi drugo delo ali delo na domu, pogosto ne bo uspel izvesti vseh predpisanih ukrepov na področju zagotavljanja varnega in zdravega dela, kar zajema ogled delovnega mesta na domu in izdelavo ocene tveganja ter sprejetje potrebnih ukrepov za delo na domu. Glede na to, da gre v primerih dela na domu za praviloma pisarniška dela oziroma dela z računalnikom, ni pričakovati, da bi zaradi opustitve predpisanih zahtev (izdelava ocene tveganja) lahko v kratkem času, kolikor traja takšen izredni ukrep, prišlo do škodljivih posledic za zdravje delavca.

Lahko pa delodajalec izda delavcem ustrezna navodila, ki vključujejo tudi napotke glede varnega in zdravega dela od doma.

Pri zaposlenih, ki svoje delovno obveze ne morejo ali ne morejo v celoti opravljati od doma, pa je potrebno sprejeti drugačne rešitve.

Neenakomerna razporeditev delovnega časa: skladno z Okrožnico MIZŠ, z dne 12. 3. 2020, se lahko strokovnim delavcem, katerih delovni čas je neenakomerno razporejen, delovni čas ali zgolj del delovnega časa prerazporedi tako, da v času, ko pouk v šolah ne poteka, nimajo razporejene delovne obveznosti ali celotne delovne obveznosti. Gre za način urejanja delovnega časa učiteljev, ki je se uporablja tudi za organizacijo dela v času šolskih počitnic.

O tako spremenjeni razporeditvi delovnega časa morajo biti zaposleni obveščeni najmanj en dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa na način, ki je pri delodajalcu običajen; »manjkajoče« ure delovne obveznosti bodo opravili v času, ko se bo pouk spet pričel izvajati.

Plačana odsotnost z dela zaradi naravnih nesreč: pravno podlago za določitev plačane odsotnosti v primeru naravnih nesreč postavlja 50. člena KPVIZ, na podlagi katerega so lahko zaposleni odsotni z dela **do pet delovnih dni** zaradi naravne nesreče. Po zakonu ki ureja varstvo pred naravnimi nesrečami je kot naravna nesreča opredeljen tudi množičen pojav nalezljive bolezni. Zaposleni so v tem primeru skladno z četrtnim odstavkom 92. člena KPVIZ upravičeni do polnega nadomestila plače, ki bi jo prejeli za redni delovni čas v tekočem mesecu, kot če bi delali. V tem primeru ne gre za opravljanje dela, zato zaposleni za ta čas niso upravičeni do povračila stroškov, ki so povezani z delom.

Koriščenje dopusta: koriščenje dopusta je možnost, ki je vsekakor priporočljiva v primeru, ko se zaposleni s takšnim načinom koriščenja dopusta strinjajo. V primeru, ko zaposleni ne želi koristiti dopusta, je lahko odreditev koriščenja dopusta sporna. Zakon o delovnih razmerjih (163. člen) določa, da se letni dopust izrablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti. Pri tem ima delavec pravico izrabiti le do dva dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o

čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa. O preostalem dopustu se morata delodajalec in delavec dogovoriti skupaj. Zaradi navedenega je **enostransko odrejanje** koriščenja dopusta v primeru nasprotovanja zaposlenega **nezakonito**.

Delodajalec lahko zaradi razlogov, ki so povezani z delovnim procesom, odredi kolektivni letni dopust, vendar le v omejem obsegu, tako da se v določenem obsegu izrabe letnega dopusta primarno upoštevajo tudi potrebe na strani delavca (možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti). V luči izrednih razmer bi takšna rešitev lahko bila upravičena. V takem primeru mora delodajalec praviloma pred začetkom koledarskega leta oziroma šolskega leta določiti letni razpored delovnega časa in s tem morebitni kolektivni dopust ter o tem obvestiti delavce. V primeru sedanjih izrednih okoliščin bi bila po naši oceni odreditev koriščenja lanskega rednega letnega dopusta v času trajanja izrednih ukrepov dopustna kot skrajna rešitev, ki pa jo je potrebno vnaprej najaviti.

Nezmožnost opravljanja dela iz razlogov na strani delodajalca: situacijo nemožnosti zagotavljanja dela obravnavamo kot skrajno možnost. V tem primeru lahko skladno z določbami 138. člena ZDR-1 delodajalec odredi začasno čakanje na delo doma, delavec pa je upravičen do nadomestila plače v višini 80% osnove.

Delodajalec bo lahko uveljavil delno povračilo nadomestil plač v skladu z Zakonom o interventnem ukrepu delnega povračila nadomestila plače (ko bo sprejet in uveljavljen).

Neplačana odsotnost : (t. i. neplačani dopust, izredni dopust) je možnost odsotnosti z dela, ki je v interesu delavca, zato je delodajalec ne more odrediti enostransko. Gre za rešitev, ki v danih okoliščinah ni primerna. Zakon o delovnih razmerjih te oblike odsotnosti ne ureja, urejajo pa jo kolektivne pogodbe, zato je v primeru morebitnega dogovora za to obliko odsotnosti z dela treba upoštevati ureditev, kot jo določa KPVIZ.

Obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin po 169.členu ZDR-1: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 169. členu ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč. V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine.

Glede na izpostavljeno ureditev lahko delodajalec:

1. v primeru naravnih in drugih nesreč oziroma izjemnih okoliščin, in ko
2. so ogroženi življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca,
3. enostransko, brez soglasja delavca, odredi drugo delo in/ali kraj opravljanja dela,

dokler trajajo takšne okoliščine.

Glede opredelitve pojmov, kaj so naravne in druge nesreče je treba upoštevati predpise s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami (npr. potres, poplava, zemeljski in snežni plaz, množični pojav nalezljive človeške, živalske ali rastlinske bolezni in druge nesreče, ki jih povzročijo naravne sile; glej Zakon o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami).

Obveznost lahko traja le začasno, dokler trajajo take okoliščine oziroma dokler so podani pogoji po 169. členu ZDR-1 in je sprememba vrste in/ali kraja opravljanja dela nujna in potrebna.

Razumljivo pa je, da v primeru, ko bi zaradi izrednih razmer in utemeljenih razlogov delodajalec moral na hitro odrediti delavcem drugo delo in/ali delo od doma.

mag. Sebastjan Čagran, Šola za ravnatelje

Viri in literatura:

- [Odlok Vlade RS z dne 12. 3. 2020](#)
- [Okrožnica številka 6030-1/2020/11](#)
- [Preklic organizacije nujnega varstva otrok](#)
- [Zakon o delovnih razmerjih -1](#)
- [Zakon o varnosti in zdravju pri delu](#)
- [Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji](#)